



Quelle expérience et quelle perception ont les jeunes de la fonction publique ?

Solène COLIN et Pascal GODEFROY

En 2020, 20 % des jeunes de la génération sortie d'études en 2017 ont eu une expérience professionnelle dans la fonction publique. Parmi les 11 % qui y travaillent encore, 43 % ont un ou deux parents fonctionnaires et 47 % avaient une préférence pour la fonction publique à la sortie des études. Parmi les 9 % de jeunes qui n'y travaillent plus, 23 % sont au chômage contre 18 % en moyenne pour l'ensemble des jeunes de la génération. Ces jeunes ne travaillent plus dans la fonction publique principalement parce que : ils ont changé de métier (45 %), leur contrat n'a pas été renouvelé ou ils ont échoué à un concours (37 %).

Parmi les jeunes sortis d'études en 2017, 13 % ont tenté, sans succès, d'intégrer la fonction publique par intérêt pour le métier exercé, ainsi que pour l'opportunité d'emploi que cela représente.

Parmi la génération, 12 % des jeunes n'ont jamais tenté de travailler dans la fonction publique mais l'envisagent pour l'avenir ; 28 % sont au chômage. Ils sont moins diplômés : 18 % sont sans diplôme contre 12 % de la génération. Enfin, un jeune sur deux n'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas.

Un jeune sur cinq a travaillé dans la fonction publique au cours des trois années après sa sortie d'études

Selon l'enquête Génération 2017 du Céreq (Encadré ①), 746 000 jeunes sont sortis de formation initiale en 2017, avec ou sans diplôme. Trois ans plus tard, certains connaissent ou ont connu l'expérience d'un emploi dans la fonction publique, et d'autres ont tenté d'y travailler ou l'envisagent pour l'avenir. À l'aide de ces informations, il est possible de construire un indicateur de distance à la fonction publique. L'indicateur répartit les jeunes en cinq groupes, des plus proches (groupe I) aux plus éloignés de la fonction publique (groupe V).

Le premier groupe est constitué des jeunes qui «travaillent dans la fonction publique» en 2020, soit en tant que contractuels (11 % en CDI, 49 % en CDD), soit en tant que fonctionnaires (40 %) : ils représentent 11 % des jeunes de la génération (Figure ①). Près d'un sur deux (47 %) a déjà tenté un ou plusieurs concours de la fonction publique (74 % parmi les fonctionnaires, 30 % parmi les contractuels).

On isole ensuite «ceux qui ont travaillé au moins une fois dans la fonction publique», même sur une courte période mais «qui n'y travaillent plus» en 2020 (groupe II, 9 % des jeunes de la génération). Parmi eux, un sur cinq a déjà tenté un ou plusieurs concours administratifs.

Parmi les jeunes de la génération 2017 «qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique», on isole «ceux qui ont tenté de l'intégrer par le passé» (groupe III, 13 % de la génération). Un sur cinq a déjà passé un ou plusieurs concours, sans succès.

«Ceux qui envisagent» d'entrer dans la fonction publique dans l'avenir, mais qui n'ont pas encore essayé de le faire, sont classés dans le quatrième groupe (12 % des jeunes). Ils sont plus éloignés de la fonction publique que les jeunes du groupe III car ils n'ont jamais tenté explicitement de l'intégrer. Par exemple, aucun d'entre eux n'a passé de concours administratif.

Le dernier groupe (V), celui des jeunes de la génération les plus éloignés de la fonction publique, est composé de «ceux qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, n'ont jamais tenté de le faire dans le passé et ne l'envisagent pas pour l'avenir». C'est la majorité des jeunes (55 %).

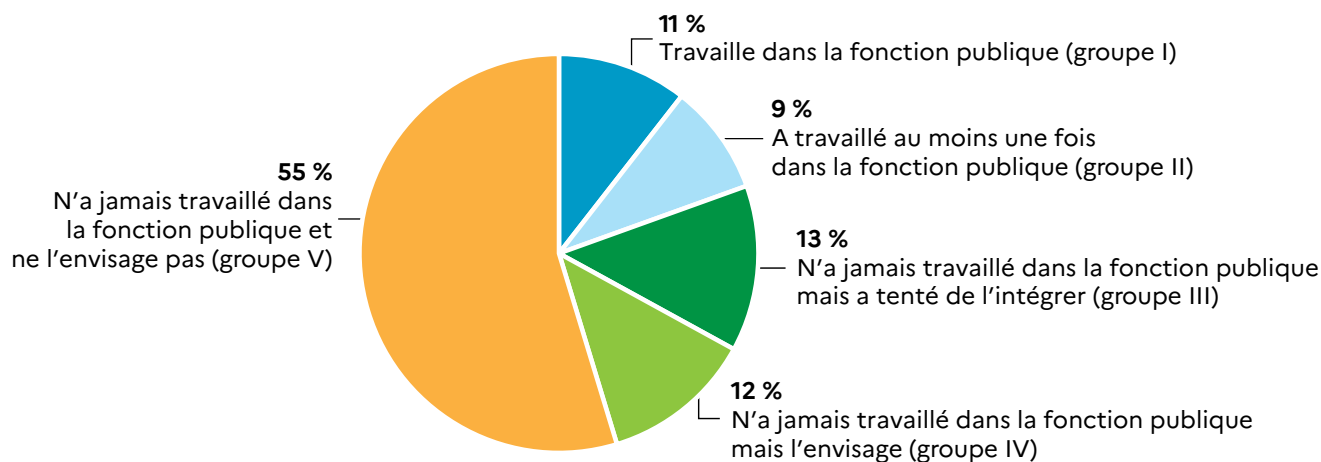
30 % des jeunes envisagent leur avenir dans la fonction publique

Au total, dans une génération, le vivre, au sens large, des jeunes susceptibles de travailler pour la fonction publique est important. Un jeune sur trois a une proximité assez forte avec la fonction publique, soit qu'il y travaille (groupe I), soit qu'il y a travaillé (II), soit qu'il a tenté d'y travailler (III). Parmi eux, 22% ont passé un seul concours et 11% plusieurs. Si l'on ajoute ceux qui envisagent de l'intégrer dans l'avenir, c'est plus de quatre jeunes sur dix qui ont un lien, même ténu, avec l'emploi public (45%). Parmi ces jeunes, près des deux tiers (30% sur 45%) ont un sentiment positif de leur avenir dans l'emploi public, il s'agit des jeunes du groupe I qui déclarent ne pas vouloir quitter la fonction publique dans les prochaines années (80% du groupe, *infra*), et des jeunes des groupes II, III et IV qui envisagent leur avenir dans la fonction publique (36% du groupe II, 45% du groupe III et la totalité du groupe IV, par construction).

Un jeune agent public sur deux avait une préférence pour la fonction publique à la sortie des études

Parmi les jeunes sortis d'études en 2017, 11% déclarent trois ans plus tard qu'ils avaient, à la sortie de leurs études et dans leurs démarches de recherche d'emploi, une préférence pour la fonction publique. Mais cette proportion varie fortement selon les jeunes. Ainsi, ils sont 47% parmi ceux qui travaillent actuellement dans la fonction publique (groupe I), à déclarer qu'à leur sortie d'études, ils avaient une préférence pour la fonction publique (Figure 2). À l'opposé, parmi les jeunes qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, n'ont jamais tenté de le faire dans le passé et ne l'envisagent pas pour l'avenir (groupe V), seuls 1% avaient une préférence pour la fonction publique à la sortie de leurs études. L'attrait pour la fonction publique (ou l'inverse) semble donc se former assez tôt, possiblement avant même l'orientation.

Figure 1 : Distance à la fonction publique trois ans après la sortie des études

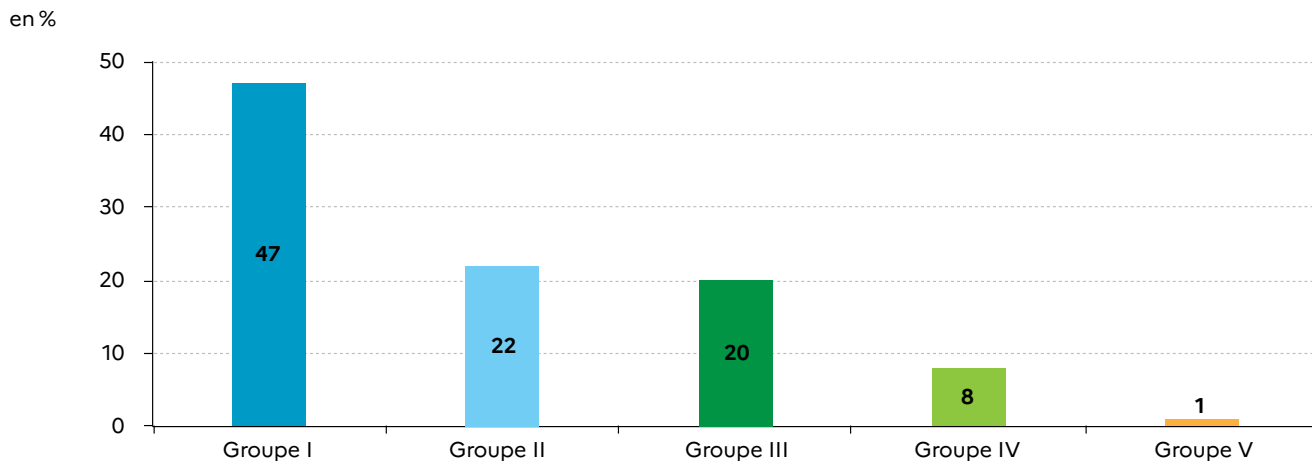


Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Lecture : En 2020, 55% des jeunes sortis de formation en 2017 n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, ni tenté de l'intégrer entre 2017 et 2020 et n'envisagent pas d'y travailler.

Figure 2 : Préférence pour la fonction publique à la sortie des études



Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Note : groupe I : travaille dans la fonction publique ; groupe II : a travaillé au moins une fois dans la fonction publique mais n'y travaille plus ; groupe III : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais a tenté de l'intégrer ; groupe IV : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais l'envisage ; groupe V : n'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas.

Lecture : À la question « À la sortie de vos études, dans vos démarches de recherche d'emploi, souhaitiez-vous travailler dans la fonction publique ? », 47% des jeunes du groupe I (personnes travaillant dans la fonction publique) ont répondu « oui ».

Un passage par la fonction publique ne serait pas particulièrement valorisé sur le marché du travail

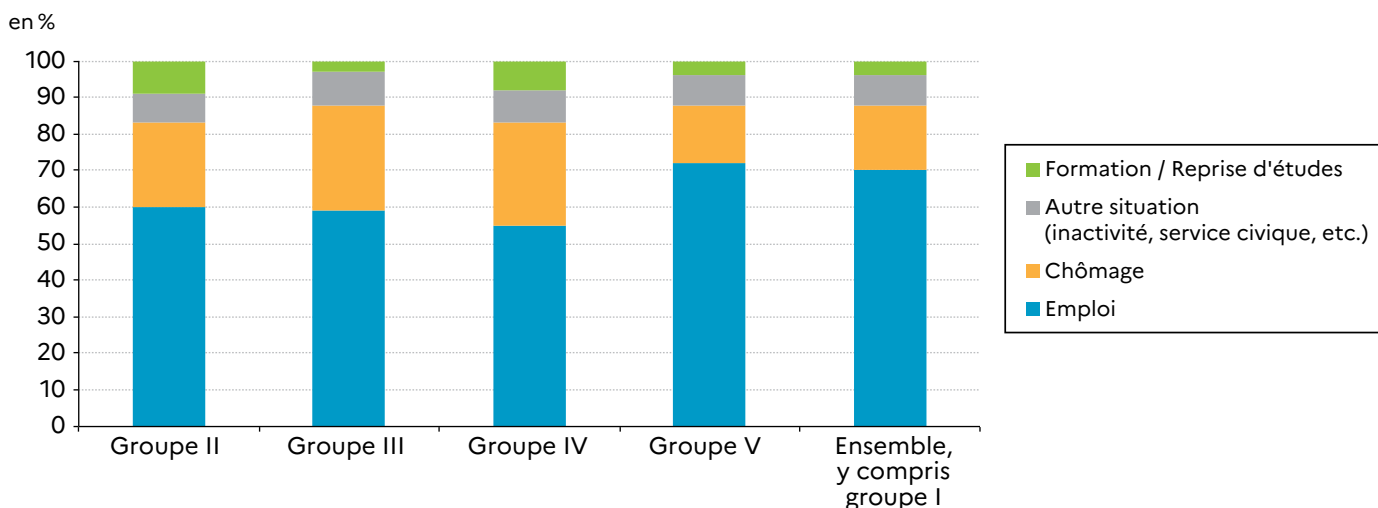
En 2020, 70% des jeunes de la génération 2017 sont en emploi et 18% au chômage (Figure 3). Ces proportions varient selon les groupes. Dans celui des jeunes qui peuvent se prévaloir d'une expérience dans la fonction publique (groupe II), le taux d'emploi est de 60%, mais 23% de ces jeunes sont au chômage. À l'inverse, dans le groupe V, de ceux qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique, le taux d'emploi monte à 72% et «seuls» 16% des jeunes sont au chômage.

Si l'on s'intéresse au type de contrat (Figure 4), trois ans après leur sortie de formation initiale, seuls 51% des jeunes agents publics (groupe I) sont stabilisés au sens où ils sont fonctionnaires (40%) ou contractuels en CDI (11%). Ils sont 75% à être stabilisés en CDI parmi

ceux qui sont les plus loin de la fonction publique (les jeunes du groupe V). Mais surtout, seuls 42% des jeunes en emploi du groupe II, qui peuvent faire valoir une expérience dans la fonction publique lors de leur recherche d'emploi, sont en CDI (et 31% en CDD).

En moyenne, ces jeunes du groupe II ont passé 10 mois dans la fonction publique (la durée médiane est de 7 mois), ce qui les désavantagerait sur le marché de l'emploi du secteur privé par rapport à des jeunes qui ne sont pas passés par la fonction publique et ont pu profiter de ce «temps gagné» pour transformer un CDD en CDI. À court terme, une expérience passagère dans la fonction publique ralentirait le processus d'accès à l'emploi stable. Mais il faudrait réinterroger la situation de ces jeunes quelques années plus tard pour voir si ce retard a été rattrapé, voire si le passage par la fonction publique a permis un meilleur niveau d'emploi et de rémunération.

Figure 3 : Situation trois ans après la sortie des études



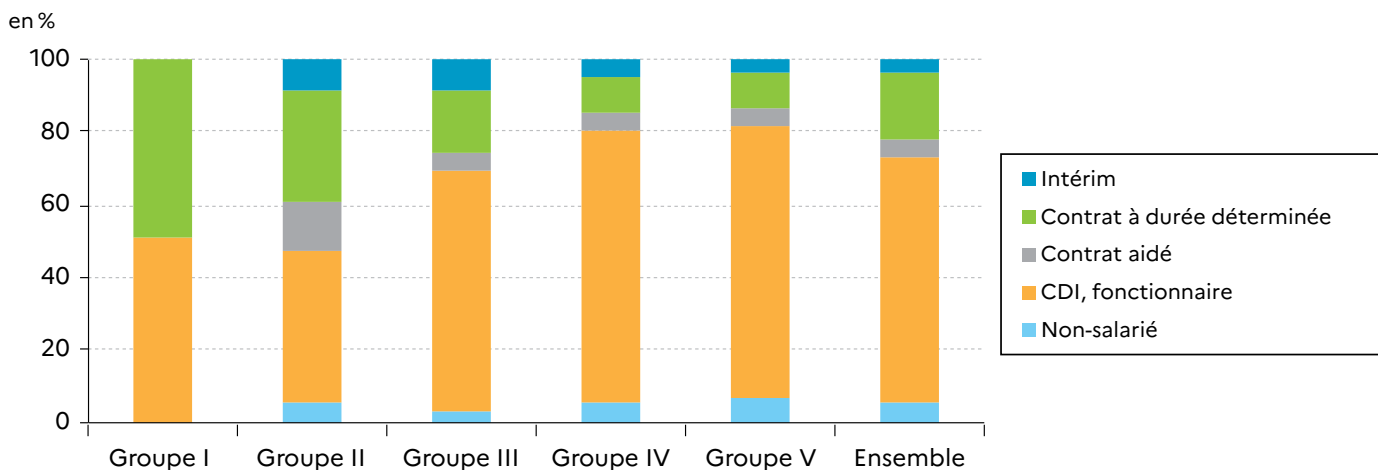
Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Note : groupe I : travaille dans la fonction publique ; groupe II : a travaillé au moins une fois dans la fonction publique mais n'y travaille plus ; groupe III : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais a tenté de l'intégrer ; groupe IV : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais l'envisage ; groupe V : n'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas.

Lecture : En 2020, 60% des jeunes du groupe II (ayant travaillé dans la fonction publique mais n'y travaillant plus) sont en emploi.

Figure 4 : Type de contrat de travail trois ans après la sortie des études



Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes en emploi de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Note : groupe I : travaille dans la fonction publique ; groupe II : a travaillé au moins une fois dans la fonction publique mais n'y travaille plus ; groupe III : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais a tenté de l'intégrer ; groupe IV : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais l'envisage ; groupe V : n'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas.

Lecture : En 2020, 49% des jeunes du groupe I (qui travaillent dans la fonction publique) sont en CDD.

L'accès à la fonction publique est moins fréquent pour les jeunes peu diplômés

Une analyse des déterminants de la distance à la fonction publique montre que la probabilité d'appartenir à tel ou tel groupe varie selon les caractéristiques observables du jeune, notamment son sexe et son diplôme, mais également les caractéristiques de ses parents, particulièrement le fait qu'ils soient ou ne soient pas fonctionnaires.

Les jeunes qui travaillent dans la fonction publique trois ans après la fin de la formation initiale sont plus souvent des femmes (63%) et ont plus fréquemment un parent fonctionnaire (43% ont au moins un parent fonctionnaire contre 33% des jeunes de la génération) (Figure 5). Par rapport à un homme, une femme a 1,5 fois plus de chances d'être agente de la fonction publique plutôt que d'avoir tenté de l'intégrer sans succès. Cette surreprésentation des femmes chez les jeunes se retrouve aussi sur l'ensemble des agents publics dont les deux tiers sont des femmes.

Les diplômés de l'enseignement supérieur sont proportionnellement plus nombreux à démarrer leur vie professionnelle dans la fonction publique : 61% des jeunes y travaillant ont un diplôme de niveau Bac +2 ou plus, contre 47% de la génération. L'accès à la fonction publique est plus rare pour les moins diplômés : 9% des jeunes qui travaillent dans la fonction publique trois ans après la fin de leurs études ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, quand 32% possèdent un diplôme de niveau Bac +5 ou plus. Par rapport aux titulaires du baccalauréat, un diplômé de niveau Bac +5 a 1,6 fois plus de chances d'être salarié de la fonction publique plutôt que d'avoir tenté de l'intégrer sans succès (et 4,1 fois plus pour les titulaires d'un doctorat). Ceci est lié pour partie aux conditions strictes de prérequis en matière de diplôme pour entrer dans la fonction publique de l'État. En 2020, 70% des 37 500 agents recrutés par voie de concours externe l'ont été sur des postes de catégorie A, dont une des conditions d'accès est de disposer d'un diplôme de niveau Bac +3 ou plus. D'ailleurs, quatre jeunes fonctionnaires sur dix ont un diplôme de niveau Bac +5 ou plus contre trois jeunes sur dix pour les contractuels.

L'accès à la fonction publique serait lié à des déterminants culturels et familiaux

D'autres déterminants moins traditionnels sont également significativement liés à la probabilité d'appartenir à tel ou tel groupe. Les jeunes agents publics sont plus souvent de nationalité française (97% contre 93% de l'ensemble de la génération), ce qui est en lien avec les conditions d'accès aux fonctions publiques (être ressortissant d'un pays de l'Union européenne, Français pour les emplois de souveraineté).

Par ailleurs, ces jeunes Français peuvent mobiliser des ressources culturelles en adéquation avec les conditions de recrutement. Avoir des parents qui ne parlent pas français se traduit ainsi par un éloignement plus grand de la fonction publique : seulement 7% des jeunes salariés de la fonction publique ont au moins un parent de nationalité étrangère (contre 12% des jeunes de l'ensemble de la génération), et 99% au moins un parent qui leur a parlé français durant l'enfance (contre 96% des jeunes de la génération). À profil identique (sexe, nationalité, diplôme, type de commune de résidence à la fin des études et, s'agissant des parents, groupe social, statut de fonctionnaire et langue parlée), les jeunes dont le père est français mais la mère de nationalité étrangère ont 0,6 fois moins de chances d'appartenir au groupe I (celui des agents publics) plutôt qu'au groupe III (ceux qui ont tenté d'intégrer la fonction publique sans succès).

En dehors du fait que travailler dans la fonction publique leur donne une meilleure connaissance de son fonctionnement, les jeunes agents publics considèrent que leur emploi leur permet de développer des compétences (94%), participe à leur épanouissement personnel (81%) et, dans une moindre mesure, de développer leur réseau professionnel (66%) [Figure 6]. Toutefois, un sur cinq déclare souhaiter quitter la fonction publique dans les prochaines années : 30% sont fonctionnaires, 10% sont en CDI et 60% sont en CDD ; un tiers d'entre eux principalement en raison du manque d'évolution (salariale, professionnelle), un sur cinq plutôt pour les conditions de travail et un sur quatre pour changer de métier (Figure 7).

Figure 5 : Les caractéristiques socio-démographiques en 2020 des sortants de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017

en %

	Travaille dans la fonction publique (groupe I)	A travaillé au moins une fois dans la fonction publique mais n'y travaille plus (groupe II)	N'a jamais travaillé dans la fonction publique mais a tenté de l'intégrer (groupe III)	N'a jamais travaillé dans la fonction publique mais l'envisage (groupe IV)	N'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas (groupe V)	Ensemble
Sexe						
Homme	37	44	50	51	52	49
Femme	63	56	50	49	48	51
Nationalité						
Française	97	95	92	85	93	93
Étrangère	3	5	8	15	7	7
Niveau du plus haut diplôme						
Pas de diplôme	4	11	16	18	12	12
CAP BEP	5	9	12	11	10	9
Bac	29	38	31	29	31	31
Bac +2 à +4	29	24	22	22	24	24
Bac +5	27	15	17	19	22	21
Doctorat	5	3	1	1	1	2
Statut de fonctionnaire des parents à la fin des études du jeune						
Père fonctionnaire et mère non fonctionnaire	12	12	10	9	8	9
Mère fonctionnaire et père non fonctionnaire	21	18	16	16	15	16
Père et mère fonctionnaires	10	12	10	8	6	8
Père et mère non fonctionnaires / Non concernés (retraite, inactif, etc.)	57	58	65	66	71	67
Nationalité des parents						
Père de nationalité étrangère / Mère de nationalité française	2	3	3	4	3	3
Mère de nationalité étrangère / Père de nationalité française	1	2	3	4	2	2
Père et mère de nationalité étrangère	4	5	7	13	6	7
Père et mère de nationalité française / Autres cas (père décédé, mère décédée, NVPR, etc.)	93	90	87	79	89	88
Langue parlée par les parents durant l'enfance						
Les 2 parents parlaient français	97	95	93	87	95	94
Le père parlait français / Pas la mère	1	1	1	1	1	1
La mère parlait français / Pas le père	1	1	2	3	1	1
Les 2 parents ne parlaient pas français / Autres cas (père décédé, mère décédée, NVPR, etc.)	2	3	4	8	4	4
Groupe social des parents du jeune à la fin de ses études						
À dominante cadre, profession intermédiaire, employée ⁽¹⁾	50	46	39	39	43	43
À dominante indépendante ⁽²⁾	10	10	12	11	16	14
À dominante ouvrière, ménage monoactif, inactif ⁽³⁾	32	32	36	37	31	33
NSP	8	11	12	13	11	11
Statut de la commune de résidence à la fin des études dans le zonage en unités urbaines calculé sur la population 2017						
Ville centre	45	44	40	45	42	42
Banlieue	33	32	38	36	33	34
Ville isolée	7	9	8	8	9	8
Hors unité urbaine	14	15	13	10	15	14
Étranger + COM	0	0	0	0	0	0
Non codé	1	0	1	1	1	1

Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

NVPR : ne veut pas répondre.

NSP : ne sait pas.

(1) Cadre avec cadre, avec profession intermédiaire, avec employé ou ouvrier, avec inactif ou sans conjoint; profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant, profession intermédiaire avec profession intermédiaire, avec employé ou ouvrier, avec inactif ou sans conjoint, employé avec employé.

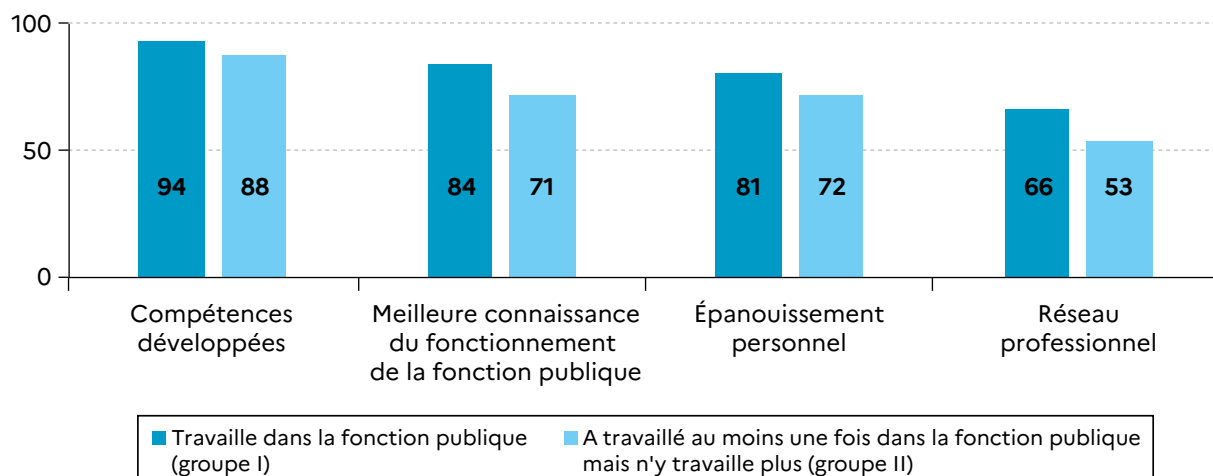
(2) Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif ou sans conjoint, avec employé ou ouvrier.

(3) Ouvrier avec employé, avec ouvrier, employé avec inactif ou sans conjoint, ouvrier avec inactif ou sans conjoint, inactif avec inactif ou sans conjoint.

Lecture : 63 % des jeunes sortis de formation en 2017 et salariés de la fonction publique en 2020 sont des femmes.

Figure 6 : Bénéfices apportés par l'emploi dans la fonction publique

en %

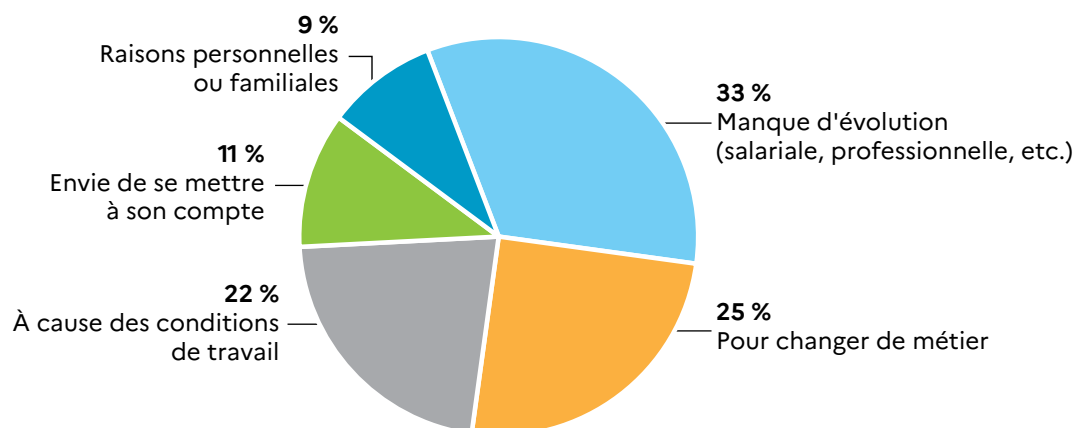


Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017 et salariés ou ayant été salariés de la fonction publique sur une période entre 2017 et 2020.

Lecture : À la question « L'emploi dans la fonction publique permet-il (vous a-t-il permis) de développer des compétences ? », 94 % des jeunes du groupe I ont répondu « oui ». Plusieurs réponses possibles.

Figure 7 : Raison principale du souhait de quitter la fonction publique



Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes salariés de la fonction publique de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Lecture : À la question « Quelle est la raison principale de votre souhait de quitter la fonction publique ? », 33 % des jeunes du groupe I qui déclarent souhaiter quitter la fonction dans les prochaines années (20 % du groupe I) ont répondu « le manque d'évolution ».

Un jeune sur quatre qui a travaillé dans la fonction publique déclare ne plus y travailler en raison du manque d'évolution, y compris salariale

En moyenne, les jeunes qui ne travaillent plus dans la fonction publique (groupe II) ont un niveau de diplôme assez proche de celui de l'ensemble des jeunes de la génération 2017, avec toutefois une surreprésentation des bacheliers (38 % contre 31 %) et une sous-représentation des Bac +5, y compris des diplômés des écoles de commerce et d'ingénieurs (15 % contre 21 %). On constate également une surreprésentation des jeunes ayant des parents fonctionnaires (42 % ont au moins un

parent fonctionnaire contre 33 % de la génération 2017) [voir Figure 5], ce qui peut leur permettre d'avoir une meilleure connaissance des conditions de recrutement de la fonction publique, y compris pour des contrats courts.

Ces jeunes ne travaillent plus dans la fonction publique principalement parce que : ils ont changé de métier (45 %), leur contrat n'a pas été renouvelé ou ils ont échoué à un concours (37 %). Parmi eux, 5 % sont d'anciens fonctionnaires. Mais d'autres raisons, plus critiques, sont fréquemment avancées : le manque d'évolution, y compris salariale, peut être un facteur rebutant pour certains (28 %), de même que les conditions de travail (25 %) [Figure 8].

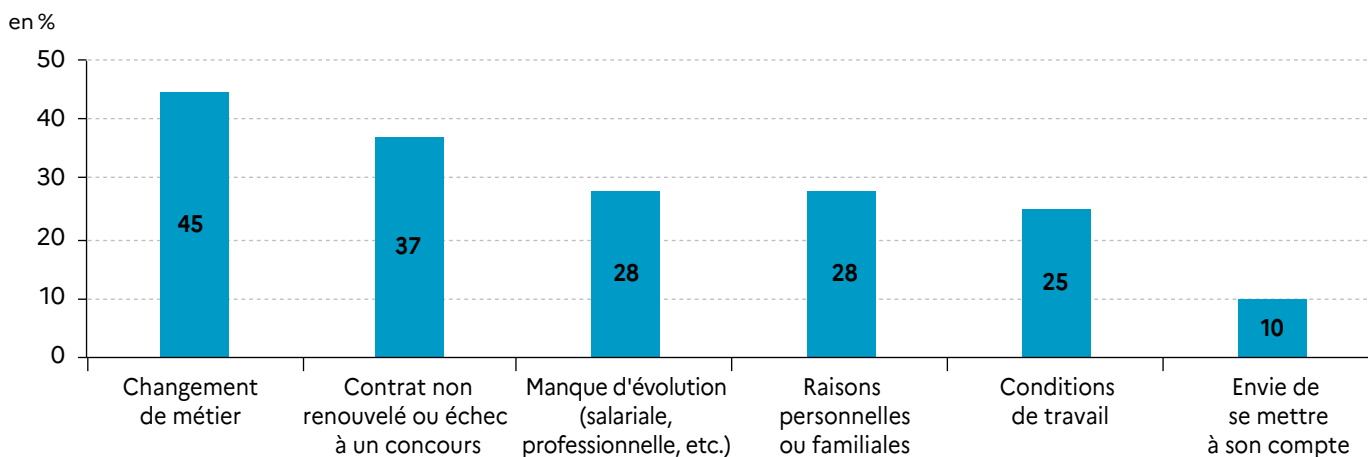
Les jeunes qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique mais qui ont tenté de le faire mettent en avant la sécurité de l'emploi

Parmi les jeunes de la génération, ceux qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique mais qui ont tenté de le faire (groupe III) se distinguent par une légère surreprésentation des peu ou pas diplômés (59% ont au plus le baccalauréat contre 52% de la génération 2017) [voir Figure 5] et des parents dont le groupe social est à dominante ouvrière (36% contre 33%).

Ces jeunes ont tenté d'intégrer la fonction publique, d'abord par intérêt pour le métier exercé, ainsi que pour l'opportunité d'emploi que cela représente. En cela, ils se distinguent peu des jeunes qui travaillent dans la fonction publique ou qui y ont travaillé. Les deux tiers d'entre eux manifestent également le désir de servir l'intérêt général (Figure 9).

En revanche, ils se distinguent nettement de ceux qui ont travaillé dans la fonction publique mais qui n'y travaillent plus, en mettant en avant la sécurité de l'emploi parmi les motivations pour travailler dans la fonction publique (68%, contre seulement 41% des jeunes du groupe II – ceux qui ne travaillent plus dans la fonction publique). Le salaire peut détourner certains profils, qui préféreront le secteur privé, mais pas tous. En effet, bien que le salaire vienne en dernier parmi l'ensemble des facteurs motivants qui leur sont proposés, les jeunes du groupe III – ceux qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique mais ont tenté de l'intégrer par le passé – sont tout de même en proportion plus nombreux que ceux des groupes I et II à le citer : 44% contre 27% chez les jeunes qui travaillent dans la fonction publique et 30% chez ceux qui y sont passés, deux groupes qui déclarent avoir une meilleure connaissance de la fonction publique et des rémunérations qui y sont pratiquées (respectivement 84% et 71% des jeunes des groupes I et II – voir Figure 6).

Figure 8 : Raisons de ne plus travailler dans la fonction publique

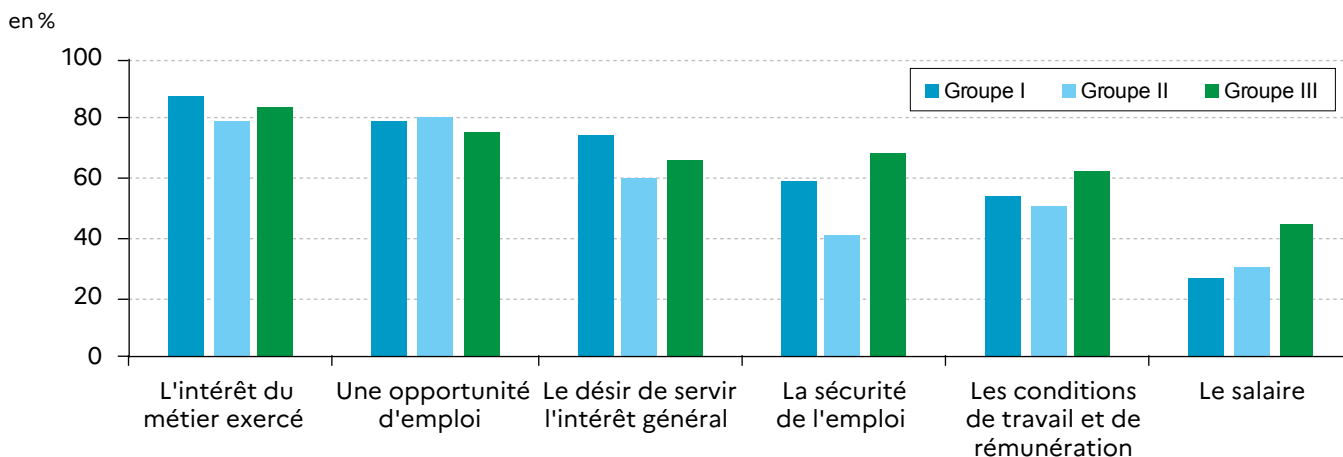


Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes en emploi de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017 et ayant été salariés de la fonction publique entre 2017 et 2020 sans l'être aujourd'hui.

Lecture : À la question « Pour quelles raisons ne travaillez-vous plus dans la fonction publique ? », 45% des jeunes du groupe II ont répondu « pour changer de métier ». Plusieurs réponses possibles.

Figure 9 : Motivations pour travailler dans la fonction publique



Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes en emploi de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017.

Note : groupe I : travaille dans la fonction publique ; groupe II : a travaillé au moins une fois dans la fonction publique mais n'y travaille plus ; groupe III : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais a tenté de l'intégrer ; groupe IV : n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais l'envisage ; groupe V : n'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas.

Lecture : À la question « Quelles étaient vos motivations pour tenter d'accéder à un emploi dans la fonction publique (qu'est-ce qui a motivé votre choix de travailler dans un établissement de la fonction publique) ? », 79% des jeunes du groupe II (88% des jeunes du groupe I) ont répondu « l'intérêt du métier exercé ». Plusieurs réponses possibles.

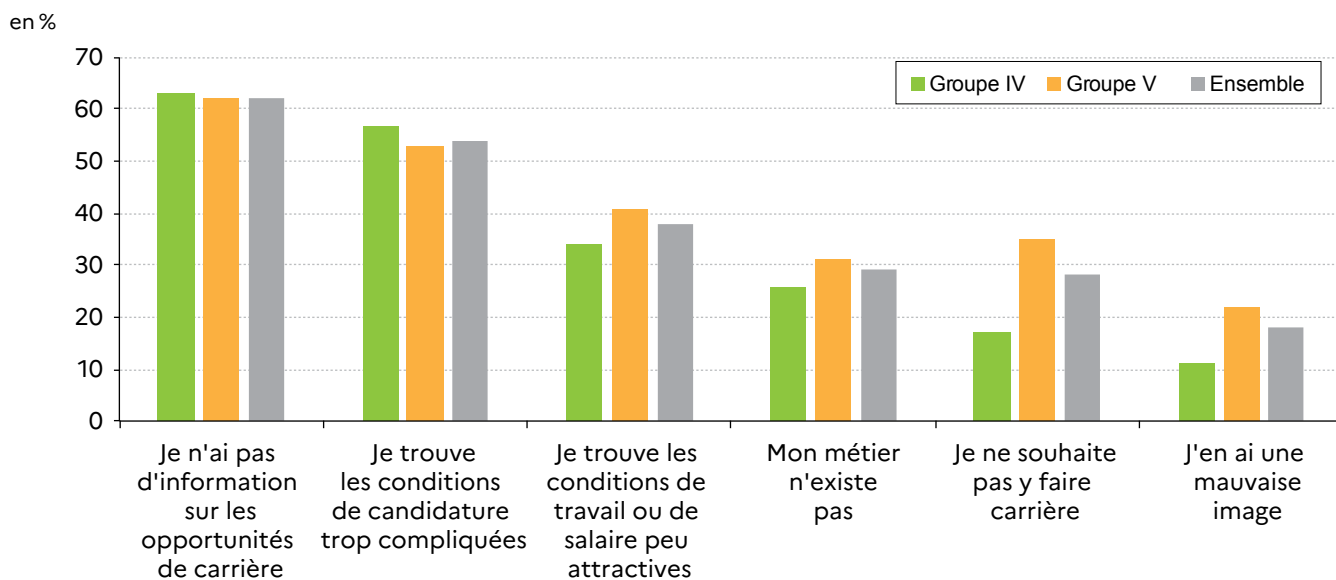
Deux jeunes sur trois qui ont envisagé la fonction publique se sentent mal informés

Plus d'un jeune sur quatre (28%) qui n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais l'envisage pour l'avenir (groupe IV) est au chômage, contre 16% des jeunes qui n'ont jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisagent pas pour l'avenir (groupe V) [voir Figure 3]. En revanche, dans les deux groupes, quand ils sont en emploi, c'est trois fois sur quatre en CDI (voir Figure 4).

Les jeunes du groupe IV sont moins diplômés que ceux de leur génération (18% sont sans diplôme contre 12% de la génération), et en particulier moins diplômés

que ceux du groupe V qui n'envisagent pas leur avenir dans la fonction publique (12%). Parmi eux, 13% ont deux parents de nationalité étrangère (7% dans la génération) et 12% au moins un parent qui ne parlait pas français durant leur enfance (6% dans la génération). Enfin, si l'on restreint le champ à ceux qui ont envisagé de travailler dans la fonction publique sans toutefois avoir fait de tentative – soit 54% des jeunes du groupe IV –, 63% déplorent l'absence d'information sur les opportunités de carrière dans la fonction publique (Figure 10), alors qu'ils ont envisagé d'y entrer, ce qui laisse supposer qu'ils ont une inclination pour la fonction publique. Et 57% trouvent les conditions de candidature trop compliquées. « Seuls » 34% jugent les conditions de travail et de salaire peu attractives.

Figure 10 : Point de vue des jeunes qui ont envisagé de travailler dans la fonction publique sans jamais faire de tentative



Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Champ : Jeunes de 35 ans ou moins en 2017 sortis de formation initiale entre octobre 2016 et décembre 2017 ayant envisagé de travailler dans la fonction publique sans jamais faire de tentatives.

Note : Seuls les jeunes qui ont envisagé de travailler dans la fonction publique sans jamais faire de tentatives ont répondu à la question, soit 54% des jeunes du groupe IV (n'a jamais travaillé dans la fonction publique mais l'envisage) et 19% des jeunes du groupe V (n'a jamais travaillé dans la fonction publique et ne l'envisage pas).

Lecture : 63% des jeunes du groupe IV qui ont envisagé de travailler dans la fonction publique mais n'ont jamais fait de tentatives ont répondu qu'ils n'avaient pas d'information sur les opportunités de carrière.

Encadré 1 : L'enquête Génération 2017 de 2020

Les enquêtes Génération du Céreq permettent d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Cette étude s'appuie sur l'enquête Génération 2017 qui a eu lieu en 2020, soit trois ans après la sortie de formation initiale des jeunes, délai nécessaire pour qu'un grand nombre d'entre eux ait trouvé une stabilité professionnelle. L'enquête Génération 2017 est représentative au niveau national des 746 000 jeunes sortis de formation initiale entre octobre 2016 et octobre 2017. Ces jeunes ont été inscrits dans un établissement de formation en France durant l'année scolaire 2016-2017 ; ils ont quitté le système éducatif entre octobre 2016 et décembre 2017 ; ils n'ont pas interrompu leurs études durant 17 mois ou plus avant l'année scolaire 2016-2017 (sauf pour des raisons de santé) ; ils n'ont pas repris leurs études pendant les 16 mois qui ont suivi leur entrée sur le marché du travail et ils ont 35 ans au plus en 2017. Ces jeunes n'ont pas tous le même âge (24 ans en moyenne) car tous les niveaux et domaines de formation sont retenus, de la sortie de l'enseignement secondaire sans diplôme à la sortie de l'enseignement supérieur avec un doctorat.

Plus de 25 000 jeunes ont été interrogés entre septembre 2020 et mars 2021 sur leur parcours scolaire et leurs trois premières années de vie active, à l'aide d'un calendrier mensuel qui retrace finement leurs activités au cours de la période. L'enquête comporte un module sur l'attractivité de la fonction publique, porté par la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi) de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ce module a pour objectif d'éclairer sur la perception qu'ont les jeunes de la fonction publique. Il comporte un questionnaire spécifique à trois sous-populations : les jeunes qui, en 2020, n'avaient jamais travaillé dans la fonction publique (groupes III, IV et V), ceux qui y avaient travaillé mais n'y travaillent plus (groupe II) et ceux qui y travaillent (groupe I).

Pour en savoir plus

- Colin S. et Pons Y. (2022), « En 2020, une hausse de l'emploi public portée par l'augmentation du nombre de contractuels », *Point Stat* n° 37, DGAFP.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/emploi-dans-la-fonction-publique-en-2020>
- Couppié T., Gaubert É. et Personnaz E. (2022), « Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... Enquête 2020 auprès de la génération 2017 », Céreq *BREF* 422.
https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-05/Bref%20422_web.pdf
- Joseph O. (2021), « La fonction publique en début de vie active, des chemins diversifiés vers la stabilisation », Céreq *BREF* 414.
<https://www.cereq.fr/la-fonction-publique-en-debut-de-vie-active-des-chemins-diversifies-vers-la-stabilisation>
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2020), « L'attractivité de la fonction publique », Dossier du Rapport annuel, DGAFP
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2020/06_Dossier_RA2020.pdf

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Directrice de la publication : **Nathalie Colin**
Rédacteur en chef : **Gaël de Peretti**
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

Point Stat n° 40 - **ISSN : 2267-6570**

Sous-direction des études, des statistiques et des
systèmes d'information
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12